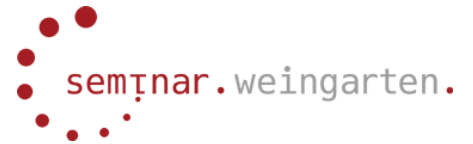


Seminar Weingarten

Seminar für Ausbildung und Fortbildung der Lehrkräfte
Berufliche Schulen und Gymnasium



Mentorenleitfaden

(beruflich)

Stand: 10.01.2022

St.-Longinus-Str. 3 – 88250 Weingarten
Tel: 0751/501-8490
sekretariat@seminar-weingarten.de

Vorbemerkung

Sehr geehrte Mentorin, sehr geehrter Mentor,

mit diesem Leitfaden möchten wir Ihnen eine praxisnahe Begleitung und Hilfestellung für Ihre Arbeit als Mentorin oder Mentor anbieten.

Im Einvernehmen mit dem Seminar hat Ihre Schulleitung Sie mit der verantwortungsvollen Aufgabe betraut, Referendarinnen und Referendare ebenso wie Direkteinsteigerinnen und Direkteinsteiger während ihrer Ausbildung an einer beruflichen Schule zu begleiten. Sie sind damit die zentrale Ansprechpartnerin bzw. der zentrale Ansprechpartner für die Lehrkraft in Ausbildung, Sie sind die Bezugsperson für die angehenden Lehrerinnen und Lehrer und zugleich Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner für das Seminar.

Beide Institutionen, Seminar und Schule, übernehmen die Ausbildung und müssen daher in vertrauensvoller Kooperation handeln. Diese gute Kooperation zwischen Seminar und Schule ist unser besonderes Anliegen.

Nur mit Ihrer Unterstützung kann die schulpraktische Ausbildung gelingen; denn während der Ausbildung soll ausgehend von der pädagogischen und didaktischen Grundlagenarbeit am Seminar vieles im täglichen Unterrichtsalltag erprobt und durchgeführt werden. Das verlangt von Ihnen eine Begleitung und Unterstützung, die offen ist für Innovationen und ein hohes Maß an Einfühlungsvermögen voraussetzt, die aber auch die „Basics“ des Unterrichtens vermittelt. Nicht weniger von Bedeutung ist die Ermutigung der jungen Kolleginnen und Kollegen und das Verständnis dafür, dass nicht immer alles sofort gelingen kann.

Für Ihre Arbeit bildet die Verordnung des Kultusministeriums über den Vorbereitungsdienst und die Zweite Staatsprüfung für die Laufbahn des höheren Schuldienstes an beruflichen Schulen (Prüfungsordnung berufliche Schulen – BSPO) die Grundlage.

Auf der nächsten Seite finden Sie das Leitbild des Seminars für Ausbildung und Fortbildung der Lehrkräfte Weingarten (Berufliche Schulen und Gymnasium). Mit dem Programm einer „Ganzheitlichen Lehrerbildung“ wollen wir die jungen Kolleginnen und Kollegen durch Professionalisierung und Persönlichkeitsbildung umfassend auf die Anforderungen des Lehrerberufs vorbereiten. Dieser Lernprozess wird wesentlich durch den an der Ausbildungsschule erlebten Umgang mit Schülerinnen und Schülern sowie Kolleginnen und Kollegen beeinflusst. Dabei spielt die Beziehung zwischen Mentorin und Mentor und den auszubildenden Lehrkräften eine zentrale Rolle.

Ergänzt wurde der aktuelle Mentorenleitfaden mit Informationen zum Vorbereitungsdienst in Teilzeit.

Wir freuen uns, dass Sie bereit sind, diese verantwortungsvolle Aufgabe zu übernehmen. Wir wünschen Ihnen viel Erfolg bei Ihrer Tätigkeit und freuen uns auf eine intensive Zusammenarbeit und stehen für weitere Anfragen und Hilfestellungen gerne zur Verfügung.

Jan Wischmann
Seminarleiter

Thomas Rädle
Stv. Seminarleiter

Ein Hinweis vorab: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für beiderlei Geschlecht.

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung	2
Leitbild am Seminar Weingarten: „Lehrerbildung als Ermutigung“	4
Die Rolle des Mentors/der Mentorin	5
Beziehung zwischen Mentor und auszubildendem Kollegen	5
Aufgaben	5
Betreuungsbedarf	5
Doppelfunktion: Beraten / Bewerten	5
Beratungsgespräch	6
Grundlage	6
Funktion	7
Atmosphäre	7
Gesprächsverlauf	7
Thematisierung von Stärken und Schwächen	7
Schwerpunkte	7
Notizen zur Beobachtung	7
Bewertungsgrundlagen	8
Fachspezifische Aspekte der Unterrichtsbeobachtung	8
Vorgespräch	8
Mögliche Aspekte	8
Die Corona-Pandemie-Prüfungsordnung (CPP-VO i.d.F.v. 18.12.2021)	9
Der Vorbereitungsdienst <i>in Vollzeit</i> im höheren Schuldienst an beruflichen Schulen (Referendare) ...	10
Ausbildung an der Schule	10
Ausbildung am Seminar	10
Dokumentation	11
Aufgaben des Mentors während dem Referendariat	11
Der Vorbereitungsdienst <i>in Teilzeit</i> im höheren Schuldienst an beruflichen Schulen (Referendare) ...	12
Ausbildung an der Schule	12
Ausbildung am Seminar	13
Lehrer im Arbeitnehmerverhältnis (LiA)	14
Ausbildung an der Schule	15
Ausbildung am Seminar	16
Dokumentation	16
Aufgaben des Mentors in der LiA-Ausbildung	17
Unterrichten auf Distanz – Handreichungen zum digitalen Unterrichten	18
Impressum und Kontakt	19

Leitbild am Seminar Weingarten: „Lehrerbildung als Ermutigung“

Unsere zentrale Aufgabe sehen wir in einer ganzheitlichen Lehrerbildung. Unter Ganzheitlichkeit verstehen wir ein Bildungskonzept, das Professionalisierung und Persönlichkeitsbildung in den Blick nimmt. Voraussetzung für Lernen und Entwicklung ist für uns die Gestaltung gelingender pädagogischer Beziehungen als besonders wichtige Grundlage für Freude am und im Beruf.

- Wir ermutigen die angehenden Lehrerinnen und Lehrer
 - zu verstehender Zuwendung und pädagogischer Führung,
 - zu Neugier und Experimentierfreude in allen Lehr-/ Lernprozessen,
 - zu vielfältiger, anspruchsvoller Unterrichtsgestaltung und hoher Leistungsbereitschaft,
 - zu Kooperation, Teamarbeit und gegenseitiger Unterstützung,
 - zu ehrlicher und konstruktiver Selbstreflexion, die eine professionelle Weiterentwicklung unterstützt.

- Wir ermutigen die angehenden Lehrerinnen und Lehrer, uns daran zu messen, inwiefern wir
 - für sie glaubwürdig und überzeugend sind,
 - die für die Lehrerbildung relevanten Themen und Inhalte auf anspruchsvollem Niveau vermitteln,
 - sie beim Aufbau ihrer professionellen Fähigkeiten und Haltungen verständnisvoll beraten und unterstützen,
 - sie in ihrer Individualität wertschätzen und ihnen zugleich Anregungen zur weiteren Entwicklung ihrer Lehrerpersönlichkeit geben,
 - transparent und gerecht bewerten.

Unsere Ermutigungen schließen hohe Erwartungen und Ansprüche ein. Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit allen an der Aus- und Weiterbildung Beteiligten.

Uns ist es ein Anliegen,

- die gesellschaftlichen Anforderungen an den Lehrerberuf und die Potenziale der Lehrerin/des Lehrers stets neu in Balance zu bringen,
- sich den künftigen Herausforderungen an das Bildungssystem aufgeschlossen und konstruktiv zu stellen,
- engagiert an der Entwicklung einer zukunftsweisenden Seminar- und Schulkultur mitzuwirken.

Die Rolle des Mentors/der Mentorin

Die Bezeichnung "Mentor" bedeutet Ratgeber, Helfer und Betreuer, was die Hauptfunktionen des Mentors trifft. Er ist in erster Linie Helfer und Vermittler in der für den angehenden Lehrer zunächst schwer überschaubaren, komplexen Schulrealität.

Beziehung zwischen Mentor und auszubildendem Kollegen

Grundlage für eine konstruktive Wahrnehmung der Betreuungsaufgabe ist vor allem eine vertrauensvolle, auf Wertschätzung basierende Beziehung zur auszubildenden Person.

Die Rolle des angehenden Lehrers als erwachsener Mensch nach vielen Jahren Ausbildung und häufig bereits etlichen Jahren verantwortungsvoller Tätigkeit wieder ganz ausgeprägt "auf dem Prüfstand" zu stehen, ist mit besonderen Belastungen verbunden. Diese zu mildern durch verlässliche Hilfe, Aufmerksamkeit und die Bereitschaft sich Zeit zu nehmen ist eine wesentliche Aufgabe des Mentors. Vertrauen wird geschaffen, wenn der Mentor für die ihm anvertrauten „jungen“ Kollegen in seinem Verhalten glaubwürdig und berechenbar ist und die Bewertungskriterien für die Arbeit in der Schule transparent gemacht werden.

Aufgaben

Der Mentor ist der wichtigste Ansprechpartner der angehenden Lehrkraft und soll sowohl sozial vermittelnd (Türen öffnen bei Kollegen, Funktionsträgern und Mitarbeitern der Schule) als auch organisatorisch (vertraut machen mit den Fachräumen, Schularten, Klassen - und Kollegenkürzeln, Vertretungsplänen usw.) und schließlich didaktisch und pädagogisch (Unterrichtsberatung, Informationen zu Lehrplänen, Themenverteilungsplänen, Fachliteratur, Bezugsquellen usw.) tätig sein und dem Referendar Einarbeitungshilfe in den Beruf bieten.

Betreuungsbedarf

In der Regel wird der Betreuungsbedarf im ersten Ausbildungshalbjahr besonders hoch sein und im weiteren Verlauf der Ausbildung abnehmen, da das Ziel der Unterstützung die professionelle Eigenständigkeit des angehenden Lehrers ist.

Doppelfunktion: Beraten / Bewerten

Ein Vertrauensverhältnis ist durch Nähe gekennzeichnet. Andererseits ist der Mentor stets auch Beobachter und spätestens gegen Ende des ersten und zweiten Ausbildungsjahres muss er seinen „Schützling“ auch offiziell bewerten, um dem Schulleiter eine Grundlage für dessen Beurteilungsbericht zu geben. Das heißt, Distanz ist in der Beziehung zum angehenden Kollegen ebenso notwendig wie Nähe. Diesen Aspekt sollte der Mentor von Beginn an im Auge behalten und bewusst gestalten.

Um die vertrauensvolle Beziehung nicht unnötig zu belasten, sollte der Widerspruch, der durch die Doppelfunktion des Betreuens und Bewertens die Rolle des Mentors durchaus auch prägt, durch klare Absprachen bezüglich der "angepeilten" Lernziele am Ende der Unterrichtsberatung gemildert werden.

Sind die Entwicklungsziele, -fortschritte und -rückschritte von Beratung zu Beratung sogar schriftlich festgehalten, so ist dem „jungen“ Kollegen die Bewertungsgrundlage vertraut und die Mentorenrolle wechselt nicht abrupt von einer beratenden zu einer bewertenden; vielmehr werden die Bewertungskriterien so kontinuierlich reflektiert.

Beratungsgespräch

Grundlage

Die Grundlagen einer strukturierten Unterrichtsbeobachtung und wertvolle Hinweise zur Durchführung eines Beratungsgesprächs finden sich in der Handreichung zum „Basismodell“ (3. Aufl. 2022)



[Basismodell/OES_BasismodellUBB_220112_web-1.pdf](#)

Hilfreiche Tools sind unter anderem folgende Formulare zum Basismodell:

- Chronologischer Mitschrieb
- Strukturierter Mitschrieb (zu den 9 Beobachtungsfeldern)
- Fokuskarten für ein fokussiertes Beratungsgespräch
- Analysestern zum Abgleich von Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Zielvereinbarung im Anschluss an ein Beratungsgespräch

Engagement und Beteiligung	Konstruktive Unterstützung	Ziele und Inhalte
Klassenklima	Strukturierte Klassenführung	Differenzierung
Kompetenzentwicklung	Ziel- und Kompetenzorientierung	Kognitive Aktivierung

Die Formulare stehen zum Download bereit unter <http://seminar-weingarten.de/Lde/Startseite/Berufliche-Abteilung/Mentoren-BS>¹

¹ Bei Erscheinen des Mentorenleitfadens sind die Tools noch nicht veröffentlicht.

Funktion	Die Beratungsaufgabe des Mentors verwirklicht sich im Beratungsgespräch, v.a. in der Besprechung der Unterrichtsplanung und in der gemeinsamen Reflexion des Unterrichts: Ziel eines solchen Gesprächs ist es, die Stunde zu analysieren, um Wirkungszusammenhänge zu durchleuchten, Stärken und Schwachpunkte festzuhalten, Alternativen und Verbesserungsvorschläge zu besprechen und möglichst Zielvereinbarungen für die nächsten Unterrichtsstunden zu treffen
Atmosphäre	Wenn das Beratungsgespräch in einer entspannten, vertrauensvollen Atmosphäre stattfindet, kann der „junge“ Kollege Fehler leichter einsehen; es hilft ihm auch, trotz Misserfolgen sein Selbstwertgefühl aufrechtzuerhalten. Förderliche Grundhaltungen wie Achtung, Empathie und Echtheit schaffen für die Beratung ein Klima, in dem sich die Gesprächspartner ernst genommen und menschlich akzeptiert fühlen.
Gesprächs- verlauf	Aus diesem Grunde ist es günstig, einen Gesprächsverlauf anzustreben, der dem Kollegen zunächst die Möglichkeit einräumt, seine Eindrücke, Erfahrungen und Intentionen darzustellen. Er kann dabei selber auf mögliche Schwachpunkte stoßen und diese zur Sprache bringen. Geeignete Impulse können die Selbstexploration des angehenden Lehrers unterstützen und das Gespräch auf kritische Punkte hinlenken. Erst wenn es auf diesem Wege nicht gelingt, die Punkte anzusprechen, die dem Mentor diskussionswürdig erscheinen, kann er durch gezielte Lenkung oder notfalls durch Konfrontation kritische Aspekte thematisieren. Ein positiver Gesprächsabschluss stärkt die Beziehung zwischen Mentor und „jungem“ Kollegen und ermuntert für dessen weiteren Lern- und Entwicklungsweg.
Thematisierung von Stärken und Schwächen	Stärken und Positives deutlich herauszustellen ist für alle Beteiligten vorteilhaft: Es verhindert, dass der Mentor in eine einseitige Beobachtungshaltung gelangt, die hauptsächlich Defizite und kritische Aspekte akzentuiert. Dem angehenden Lehrer verhelfen Verstärkung, Zuspruch und Anerkennung zur Stabilisierung des inneren Gleichgewichts und schaffen Ausgleich für Belastungen, die entstehen, wenn Fehler und Schwachpunkte angesprochen werden müssen. Möglichst viele Defizite anzusprechen - in der guten Absicht, den auszubildenden Lehrer frühzeitig darauf aufmerksam zu machen - kann diesen überfordern: Er kann nicht gleichzeitig auf zu viele Aspekte achten und alles verbessern. Außerdem ist zu befürchten, dass eine Häufung von Kritik sein Selbstwertgefühl und mittelfristig sein Selbstkonzept beeinträchtigt.
Schwerpunkte	Um dem vorzubeugen, ist es sinnvoll, die Einwände auf wenige Schwerpunkte zu konzentrieren und weitere Aspekte zurückzustellen. Diese können dann später zum Thema gemacht werden. Auf Grund der Diagnose der einzelnen Stunde werden Zielvereinbarungen getroffen und Besprechungsschwerpunkte für die nächste Stunde festgelegt.
Notizen zur Beobachtung	Je ausführlicher die Unterrichtsbeobachtung dokumentiert wird (Notizen, Zitate, Audio-/ Videoaufnahmen...), umso überzeugender können Beobachtungen belegt und konkretisiert werden. Wenn die Ergebnisse der Besprechung (Entwicklungsfortschritte, Verbesserungswürdiges...), schriftlich festgehalten werden (z.B. in einem Logbuch), wird der gesamte Lern- und Entwicklungsprozess dokumentiert.

Bewertungsgrundlagen

Weil der Aufbau einer Stunde oder einzelne Entscheidungen häufig didaktisch unterschiedlich begründet werden können, liegt es nahe, die Unterrichtsstunde zunächst am Konzept des werdenden Lehrers zu messen und zu bewerten. Gegenseitiges Einfühlen in die Vorstellungen des Anderen trägt zur Erhellung des eigenen Konzeptes bei. Sofern es keinen zwingenden Aufbau für eine Unterrichtsstunde gibt, sind das stimmige Zusammenspiel und die Funktionalität der einzelnen Teile zu bewerten.

Grundsätzlich sollten sich die Bewertungsgrundlagen und die Kriterien aus der kontinuierlichen Zusammenarbeit zwischen Mentor und seinem „Schützling“ entwickeln und transparent gemacht werden. Das reduziert Spannungen und Unsicherheiten, auch dann, wenn der Mentor von der Schulleitung dazu aufgefordert wird, an der Beurteilung mitzuwirken.

Fachspezifische Aspekte der Unterrichtsbeobachtung

Vorgespräch

Unterricht wird in starkem Maße vom Stil, der jeweiligen Begabung, den Stärken und der Eigenart des Unterrichtenden geprägt, ebenso vom Unterrichtsfach und den örtlichen schulischen Gegebenheiten. Mentor, angehender Lehrer und Fachleiter bzw. Lehrbeauftragter sollten sich jeweils über ihre unterschiedlichen Voraussetzungen und Standpunkte bewusstwerden. Ein Vorgespräch über diese grundsätzlichen Sachverhalte gewährt den nötigen Freiraum für die spätere Besprechung einzelner Unterrichtsaspekte. Als Bereiche für solch ein grundsätzliches Gespräch im Vorfeld seien genannt:

Mögliche Aspekte

- unterschiedliche Lernparadigmen (z.B. behavioristisch, konstruktivistisch),
- Gliederung und Aufbau einer Stunde (z.B. Favorisierung eines bestimmten Stundenablaufs),
- Sozialformen (z.B. Rolle und Umfang von Gruppenarbeiten),
- Medieneinsatz,
- die Tiefenstrukturen des Unterrichts (Klassenführung, kognitive Aktivierung und konstruktive Unterstützung)
- Durchführung von Feedback, formativem Assessment und Erfolgskontrollen (Umfang, Art und Weise),
- Anspruch des Fachleiters und Unterrichtsalltag,
- Ausführlichkeit der Stundenausarbeitung,
- Kriterien zur Bewertung von Prüfungslehproben.

Die Corona-Pandemie-Prüfungsordnung (CPP-VO i.d.F.v. 18.12.2021)

----- Gilt für die Ausbildungsjahrgänge -----
----- 2021 B, 2022 B, LiA 2020, LiA 2021, TL 2020, TLH 2020, TL 2021, TLH 2021 -----

Maßgeblich sind folgende beiden Abschnitte der CPP-VO:

Abschnitt 5 - Zweite Staatsprüfung oder die den Vorbereitungsdienst abschließende Staatsprüfung

und

Abschnitt 6 Lehramtsprüfungen: Zweite Staatsprüfung

Dies betrifft alle unsere Ausbildungsgänge, **die in diesem Jahr ihre Ausbildung abschließen**, z.B. **2021 B, LiA 2020, TL, TLH**.

§ 22 Ausbildung an Seminar und Schule

Dieser Abschnitt regelt die Ausbildung im laufenden Jahr. Ich gebe Ihnen **auszugsweise die wesentlichen Punkte**:

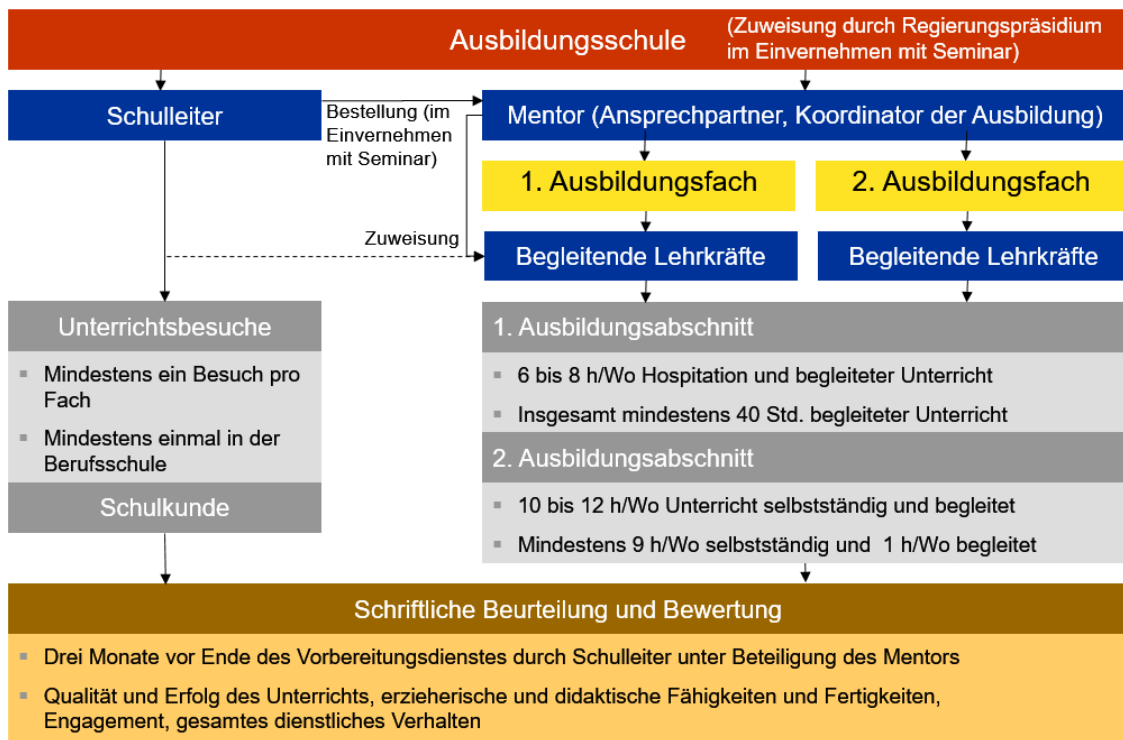
- Die Ausbildung (Schule und Seminar) **kann pandemiebedingt digital stattfinden**.
- **Unterrichtsbesuche** können pandemiebedingt im **Ersatzformat stattfinden** (ebenso die Besuche durch die Mentorinnen/Mentoren).
- Von der **Anzahl der Besuche** (lt. BSPO) **kann pandemiebedingt abgewichen** werden. Bitte sehen Sie diese Regelung **nur als Ausnahme**, da ein Ersatzformat möglich ist.
- Verbindliches Ausbildungsgespräch kann in den 2. Ausbildungsabschnitt verschoben werden.
- Vom **Umfang des eigenverantwortlichen Unterrichts** kann **abgewichen werden** (aber auch digitaler Unterricht ist möglich).

Bitte beachten Sie...

- dass die Regelungen der CPP-VO nicht „leichtfertig“ ausgestaltet werden, sondern in diesem von allen nicht zu vertretenden **Extremfall** und **formal einen erfolgreichen Vorbereitungsdienst** nicht verhindern.
- dass es auch **Fächer** gibt, die **pandemiebedingt nicht in Präsenz** und auch **schwierig digital** möglich sind (z.B. Sport). Hier empfehle ich, bis die Möglichkeiten wieder da sind, auf Ersatzformate zu gehen – auch bei der Ausbildung an der Schule durch die Mentorinnen und Mentoren (**Theorie jetzt – Praxis später**)

Der Vorbereitungsdienst *in Vollzeit* im höheren Schuldienst an beruflichen Schulen (Referendare)

Ausbildung an der Schule

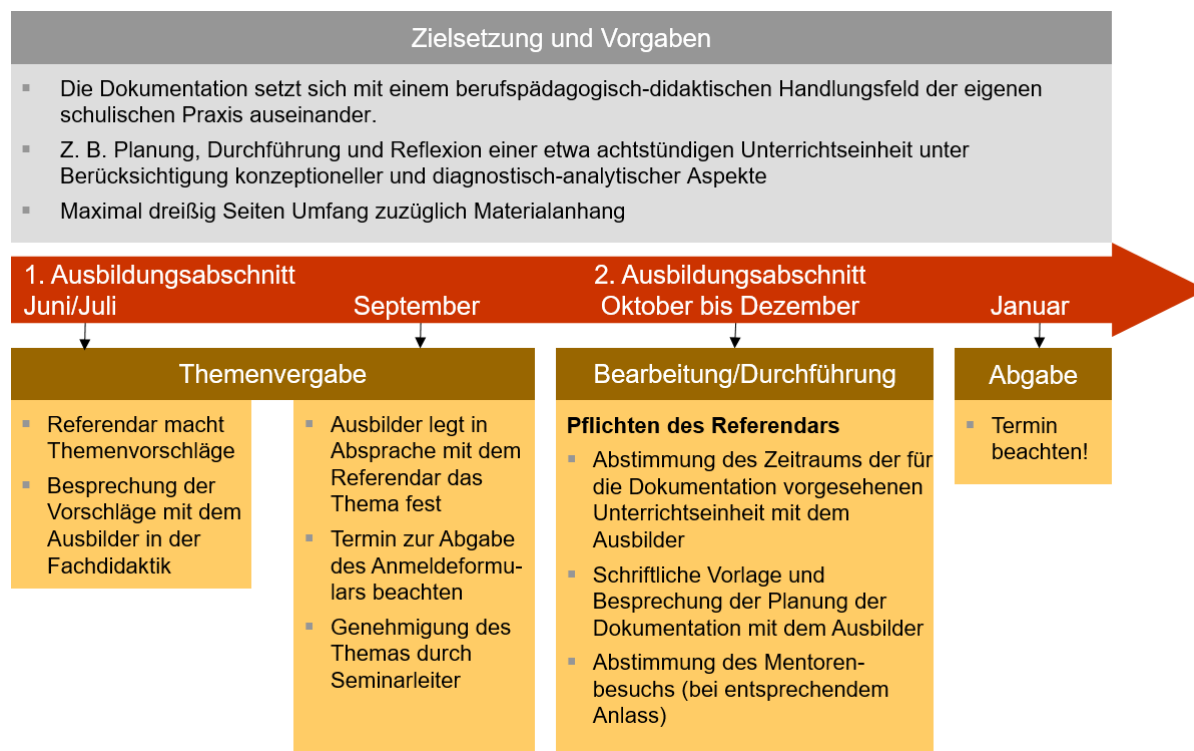


Ausbildung am Seminar



Grafiken: Seminar Freiburg, ergänzt

Dokumentation*



Grafik: Seminar Freiburg, ergänzt

* abweichende Terminierung Dokumentation Vorbereitungsdienst in Teilzeit. Siehe Organisation Vorbereitungsdienst in Teilzeit

Aufgaben des Mentors während dem Referendariat

1. Ausbildungsabschnitt		2. Ausbildungsabschnitt	
2. Schulhalbjahr		1. Schulhalbjahr	2. Schulhalbjahr
3-wöchige Kompaktphase am Seminar	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Bekannt machen mit dem Kollegium ✓ Einführung in den Fachbereich: Fachräume, Ausstattung, zugänglich machen von Lehrplänen, eingeführten Schulbüchern und Handreichungen ✓ Jahresplanung für Hospitation und angeleiteten Unterricht ✓ Einladung zur aktiven Teilnahme am Schulleben ✓ Hospitation und angeleiteten Unterricht organisieren (Vielfalt) ✓ Vor- und Nachbesprechung von Hospitation und angeleiteten Unterricht ✓ Hilfestellung bei der Auswahl geeigneter Klassen und Themen für Lehrübungen im Fachseminar ✓ Teilnahme an beratenden Unterrichtsbesuchen des Lehrbeauftragten bzw. Fachleiters (Freistellung durch Schulleitung) ✓ Hilfe bei Themensuche im Dokumentationsfach 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Beratung des Referendars bei seinen mindestens 8 bis 11 Stunden selbständigem Unterricht ✓ Unterstützung bei: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Unterrichtsplanung ▪ Jahresplanung ▪ Notenfindung ▪ Zeugniserstellung ✓ Bei Bedarf weiteren angeleiteten Unterricht betreuen ✓ Hilfe bei notwendigen Unterrichtsverlegungen geben ✓ Dokumentationsfach: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Besuch des Referendars während der Unterrichtseinheiten für die schriftliche Dokumentation ▪ Bericht an den Fachleiter bzw. Lehrbeauftragten über diesen Besuch 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Im Prüfungszeitraum steht der Mentor dem Referendar weiterhin als Ansprechpartner und Berater zur Verfügung ✓ Hinweis: Prüfungslehrproben und alle anderen Prüfungsbestandteile müssen vom Referendar selbständig erbracht werden! ✓ Evtl. Mitwirkung bei der Erstellung einer schriftlichen Beurteilung (c.a. 3 Monate vor Ende der Ausbildung)
	Regelmäßige Gespräche mit Referendar, Ausbilder und Schulleitung		

Der Vorbereitungsdienst *in Teilzeit* im höheren Schuldienst an beruflichen Schulen (Referendare)

Spezifikationen (auszugsweise):

- Dauer 30 Monate (fünf Unterrichtshalbjahre)
- Beratung durch Seminarleitung vor Dienstantritt
- Antrittsvoraussetzungen (z.B. Erziehung Kind)
- Festlegung 1. und 2. Ausbildungsfach (Relevanz auf Ausbildungsumfang)
- Reduzierter Umfang an selbständigem und begleitetem Unterricht, eigenverantwortlichem Deputat, Seminarveranstaltungen
- Verteilung der Prüfungsbestandteile
- Tätigkeitsumfang ca. 60% eines „normalen“ Vorbereitungsdienstes

Weitere Informationen unter <https://lehrer-online-bw.de/,Lde/5171878>

Ausbildung an der Schule

Ausbildungsschule* (Zuweisung durch Regierungspräsidium im Einvernehmen mit Seminar)		
1. Ausbildungsabschnitt (6 Monate)	2. Ausbildungsabschnitt (24 Monate)	
2. Unterrichtshalbjahr	1. Unterrichtshalbjahr	1. Unterrichtshalbjahr
	2. Unterrichtshalbjahr	2. Unterrichtshalbjahr
Ausbildungsumfang (Januar – Juli) <ul style="list-style-type: none"> • Wöchentlich 5 – 7 Unterrichtsstunden (Hospitationen und begleiteteter Unterricht) • Mindestens 40 Stunden begleiteteter Unterricht verteilt auf beide Ausbildungsfächer 	Ausbildungsumfang (September – Juli) <ul style="list-style-type: none"> • Wöchentlich 4 – 8 Unterrichtsstunden in kontinuierlichen, selbständigen Lehraufträgen überwiegend im ersten Ausbildungsfach • Teilnahme an sonstigen Veranstaltungen der Schule • Kennenlernen der Aufgaben der Klassenführung • Kennenlernen der schulischen Gremien 	Ausbildungsumfang (September – Juli) <ul style="list-style-type: none"> • Wöchentlich 4 – 8 Unterrichtsstunden in kontinuierlichen, selbständigen Lehraufträgen überwiegend im zweiten Ausbildungsfach • Teilnahme an sonstigen Veranstaltungen der Schule • Kennenlernen der Aufgaben der Klassenführung • Kennenlernen der schulischen Gremien
Zulassung zum Vorbereitungsdienst in Teilzeit		
Die Voraussetzungen erfüllen angehende Lehrkräfte, <ol style="list-style-type: none"> 1. die ein Kind unter 18 Jahren oder 2. eine nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige Angehörige oder einen pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen oder 3. bei denen zum Zeitpunkt der Antragsstellung die Schwerbehinderteneigenschaft nach § 2 Absatz 2 oder die Gleichstellung nach §2 Absatz 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch festgestellt ist. 		
* Im grundsätzlichen gelten die Ausführungen des VD in Vollzeit mit folgenden Besonderheiten		

Ausbildung am Seminar

Seminar für Ausbildung und Fortbildung der Lehrkräfte Weingarten		
1. Ausbildungsabschnitt (6 Monate)	2. Ausbildungsabschnitt (24 Monate)	
2. Unterrichtshalbjahr	1. Unterrichtshalbjahr	1. Unterrichtshalbjahr
Veranstaltungen <ul style="list-style-type: none"> • Einführungsphase • Pädagogik/Pädagogische Psychologie (Lehramt – Diplom/Master 78h, Staatsexamen 102h, Seiteneinsteiger 120h) • Fachdidaktik Fach 1 • Fachdidaktik Fach 2 (reduzierter Umfang) • Von Januar – Juli i.d.R. mittwochs 	Prüfungen <ul style="list-style-type: none"> • Ggf. Dokumentation (sonst 1 Jahr später) Veranstaltungen <ul style="list-style-type: none"> • Fortsetzung: Pädagogik/Päd. Psychologie • Fachdidaktik Fach 1 • Von September – Dezember i.d.R. freitags 	Prüfungen <ul style="list-style-type: none"> • Schulrecht/-organisation • Ggf. Dokumentation (sonst 1 Jahr früher) Veranstaltungen <ul style="list-style-type: none"> • Fortsetzung: Fachdidaktik Fach 2 • Ergänzende Veranstaltungen • Von September – Dezember i.d.R. freitags
	2. Unterrichtshalbjahr	2. Unterrichtshalbjahr
	Prüfungen <ul style="list-style-type: none"> • UPP Fach 1 (1 <i>Dokufach</i>) oder 2 UPP • Fachdidaktik Fach 1 • Päd./Pädagogische Psychologie Veranstaltungen <ul style="list-style-type: none"> • Fachdidaktik Fach 2 • Schulrecht/Schulorganisation • Ergänzende Veranstaltungen • Von Januar – Juli i.d.R. mittwochs + Fachdidaktik 2 14-tägig 	Prüfungen <ul style="list-style-type: none"> • UPP Fach 2 (1 <i>Dokufach</i>) oder 2 UPP • Fachdidaktik Fach 2 Veranstaltungen <ul style="list-style-type: none"> • Ergänzende Veranstaltungen • Von Januar – Juli i.d.R. mittwochs
Beratungsbesuche durch Ausbilder		
<ul style="list-style-type: none"> • In der Regel zwei Besuche/Fach im 1. Ausbildungsabschnitt, mind. Ein Besuch/Fach im 2. Ausbildungsabschnitt • Mindestens ein Besuch/Fach in der Berufsschule 		
Mindestens ein Ausbildungsgespräch	Ggf. zweites Ausbildungsgespräch	Ggf. Bilanzgespräch

Lehrer im Arbeitnehmerverhältnis (LiA)

Die Lehrerbildung am Seminar Weingarten richtet sich auf ganz unterschiedliche Lehrergruppen aus. Allein durch eine Abteilung für Gymnasien und eine Abteilung für berufliche Schulen wird dies organisatorisch sichtbar. Zahlenmäßig am Stärksten vertreten sind die Studienreferendare, genauso wichtig sind uns aber auch die Technischen Lehramtsanwärterinnen und die Lehrer im Arbeitnehmerverhältnis. Gerade die zuletzt Genannten sollen an dieser Stelle einmal besonders in den Blick genommen werden:

Die LiA unterscheiden sich von allen anderen Lehrergruppen vor allem darin, dass sie von Anfang an in erheblichem Umfang selbstständigen Unterricht übernehmen müssen.

Damit kann der sog. „Sprung ins kalte Wasser“ verbunden sein, der viel Kraft und Energie erfordert; insbesondere dann, wenn an der Schule noch weitere Aufgaben mit übernommen werden müssen (z.B. Klassenlehrerfunktion).

Eine intensive, in dieser Berufsanfängerphase sehr sorgfältige Begleitung und Unterstützung durch den Mentor oder die Mentorin werden von den LiA deshalb als besonders hilfreich erfahren.

Vor allem in den ersten Wochen, wenn es gilt, vielerlei Eindrücke zu verarbeiten und neue Aufgaben anzupacken und zu bewältigen, wird der Mentor seiner Verantwortung gerecht, der einem LiA im übertragenen Sinne des Wortes ganz besonders „unter die Arme greift“ und ihm damit die Bewältigung des Berufsalltages erleichtert.

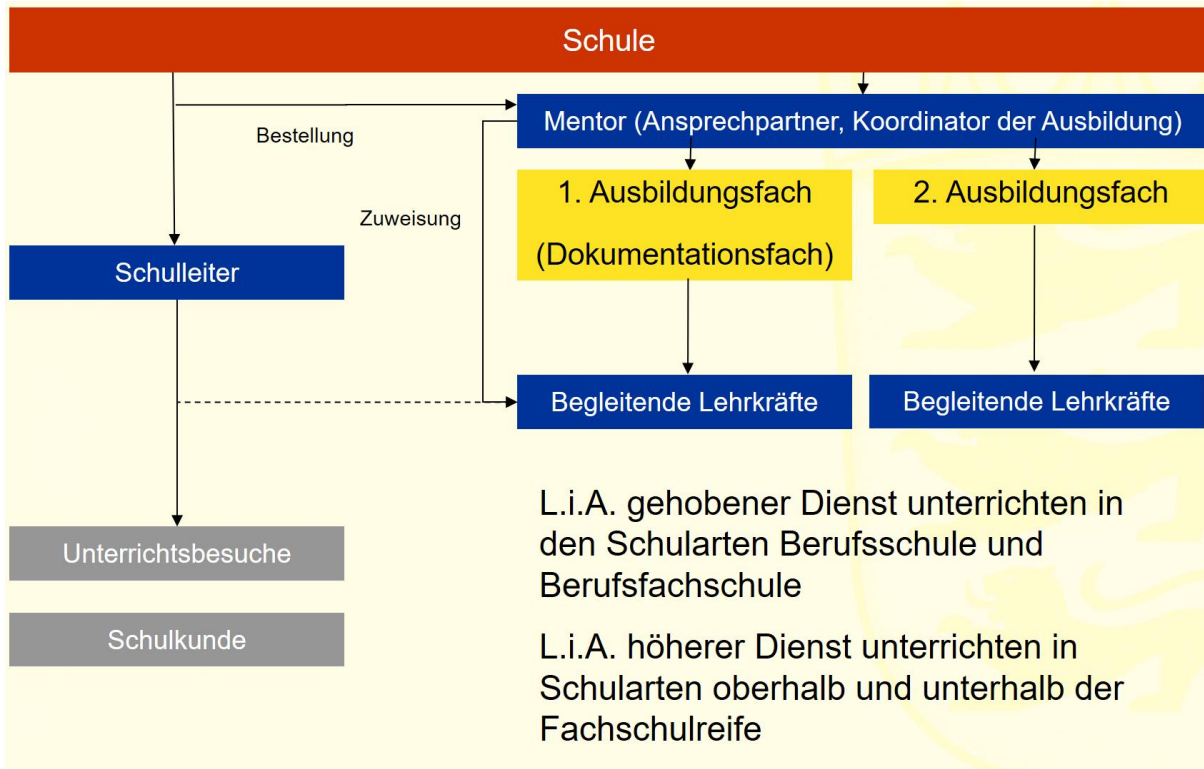
Dass jemand im Verlaufe einer zunächst ganz anderen Ausbildung und Berufswahrnehmung den Blick auf eine Aufgabe im Schuldienst richtet, ist nicht nur im Hinblick auf manche Nachwuchsprobleme für unsere Schulen zu begrüßen. Die Praxiserfahrung, die diese Kolleginnen und Kollegen mitbringen, kann wertvolle Impulse für eine Unterrichtsgestaltung und damit zur Schulentwicklung leisten.

Für eine gute Nutzung der vorhandenen Potenziale gilt es auch bei den TL und TLA auf einen besonders sorgfältigen Umgang und eine gerade in der Anfangsphase nachdrückliche Unterstützung zu achten.

Das ungewohnte, gleichwohl sehr herausfordernde Schul- und Unterrichtsumfeld mit seinen anspruchsvollen Aufgabenstellungen machen Unterstützungsleistungen der Mentoren unabdingbar. Die Mentoren gewährleisten damit ein „Hineinwachsen“ in den Lehrerberuf, dass es trotz mancher sicherlich auftretenden Schwierigkeiten nicht zu einer Überlastung kommt.

Wir gehen zudem davon aus, dass durch derartige erfahrbare Unterstützungsleistungen für die Lehrerinnen und Lehrer ein wertvolles Beispiel für deren eigenen Umgang mit Schülerinnen und Schülern gegeben wird. Da wir mit unserer Ausbildung maßgeblich auf die Fähigkeit der Lehrkräfte abheben, die ihnen anvertrauten Schülerinnen und Schüler zu fördern und sie auch in schwierigeren Situationen unterstützend zu begleiten, erhoffen wir uns – indem wir ihnen gegenüber selbst mit gutem Beispiel vorangehen – entsprechende Wirkungen für deren Lehrer-Schüler-Verhältnis. Der Einfluss eines Mentors in diesem Wirkungszusammenhang dürfte hoch zu veranschlagen sein.

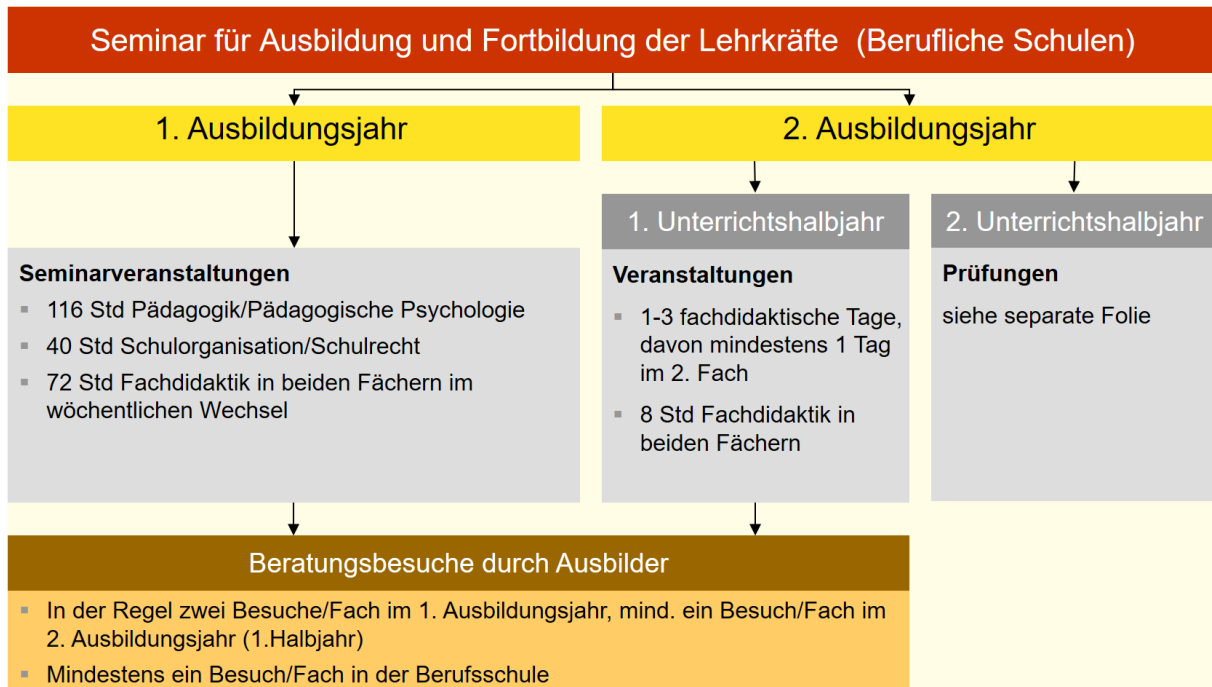
Ausbildung an der Schule



1. Jahr		2. Jahr	
1. Halbjahr	2. Halbjahr	1. Halbjahr	2. Halbjahr
Schulungsphase			Überprüfungsphase
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 6 Std/W Hospitation und angeleiteter Unterricht ▪ 8 Std/W selbstständiger Unterricht im 1. und 2. Fach ▪ 2 Std/W Schulkunde durch die Schulleitung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2 Std/W angeleiteter Unterricht ▪ 10 Std/W selbstständiger Unterricht im 1. und 2. Fach 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2 Std/W angeleiteter Unterricht ▪ 18 Std/W selbstständiger Unterricht im 1. und 2. Fach 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 18 Std/W selbstständiger Unterricht
Ein beratender Unterrichtsbesuch je Fach durch den Schulleiter / die Schulleiterin		Mindestens ein beratender Unterrichtsbesuch je Fach durch den Schulleiter/die Schulleiterin	
Zwei Monate vor Ablauf der Probezeit dienstliche Beurteilung			

Grafiken: Seminar Freiburg

Ausbildung am Seminar



Grafik: Seminar Freiburg

Dokumentation



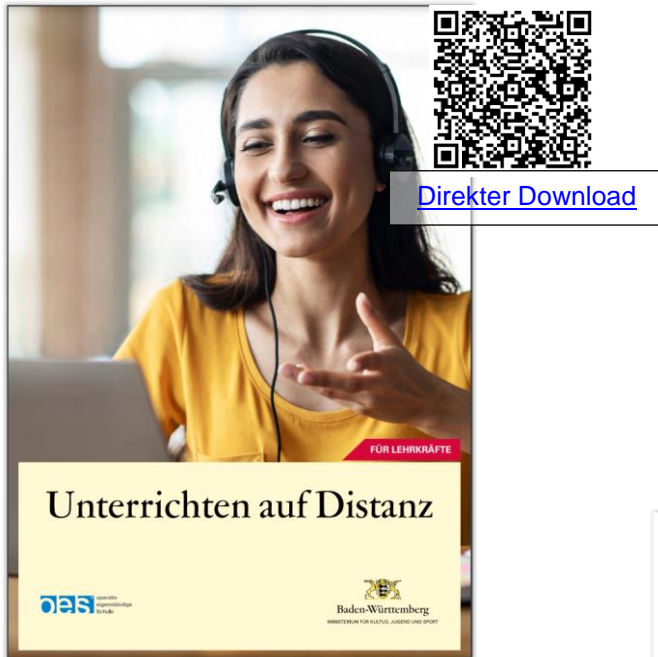
Grafik: Seminar Freiburg

Aufgaben des Mentors in der LiA-Ausbildung

1. Ausbildungsabschnitt		2. Ausbildungsabschnitt
1. Schulhalbjahr	2. Schulhalbjahr	1. Schulhalbjahr
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Bekannt machen mit dem Kollegium ✓ Einführung in den Fachbereich: Fachräume, Ausstattung, Lehrpläne, eingeführte Schulbüchern und Handreichungen zugänglich machen ✓ Einladung zur aktiven Teilnahme am Schulleben ✓ Planung und Organisation für Hospitation und angeleiteten Unterricht (8 - 10 Std. wöchentlich) Türen öffnen für Hospitationen ✓ Vor- und Nachbesprechung von Hospitation und angeleitetem Unterricht ✓ Hilfestellung bei der Auswahl geeigneter Klassen und Themen für Lehrübungen im Fachseminar ✓ Teilnahme an beratenden Unterrichtsbesuchen des Lehrbeauftragten bzw. Fachleiters (Freistellung durch Schulleitung) ✓ Hilfe bei Themensuche im Dokumentationsfach 	<p>Zusätzlich zu den bereits angeführten Aufgaben:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dokumentationsfach: <ul style="list-style-type: none"> ○ Besuch des jungen Kollegen während der Unterrichtseinheiten für die schriftliche Dokumentation ○ Bericht an den Fachleiter bzw. Lehrbeauftragten über diesen Besuch ✓ Unterstützung bei: <ul style="list-style-type: none"> ○ Notenfindung ○ Zeugniserstellung 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Unterstützung bei: <ul style="list-style-type: none"> ○ Übernahme neuer Klassen ○ Unterrichtsplanung ○ Jahresplanung ✓ bei Bedarf weiteren angeleiteten Unterricht betreuen ✓ Im Prüfungszeitraum steht der Mentor dem LiA weiterhin als Ansprechpartner und Berater zur Verfügung ✓ Hinweis: Prüfungslehrproben und alle anderen Prüfungsbestandteile müssen vom LiA selbständig erbracht werden!
Regelmäßige Gespräche mit LiA, Ausbilder und Schulleitung		

Grafiken: Seminar Freiburg

Unterrichten auf Distanz – Handreichungen zum digitalen Unterrichten



DIGITALE WERKZEUGE

2 Digitale Werkzeuge für den Unterricht auf Distanz

AR

3 Arbeitsformen im digitalen Unterricht

Unterricht auf Distanz ist zwar schulisch eingebunden, Da an den beruflichen Schulen in Baden-Württemberg

UNTERRICHTSPHASEN

4 Bedeutung synchroner und asynchroner Unterrichtsphasen

WEBKONFERENZEN

5 Wie Sie Webkonferenzen sinnvoll gestalten können



KRITERIEN

6 Kriterien für guten Fernunterricht

DIFFERENZIERUNG UND FÖRDERUNG

7 Binnendifferenzierung und individuelle Förderung im Unterricht auf Distanz

Impressum und Kontakt

Seminar für Ausbildung und Fortbildung der Lehrkräfte Weingarten
(Berufliche Schulen und Gymnasium)
St. Longinus-Straße 3
88250 Weingarten

Tel.: 0751/501-8490

Fax: 0751/501-8499

E-Mail: Sekretariat@seminar-weingarten.de

Internet: <http://www.seminar-weingarten.de>